



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT. WAHANA INSANI**

SKRIPSI
Dewi Marsilla
1502025062

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT. WAHANA INSANI**

SKRIPSI
Dewi Marsilla
1502025062

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. WAHANA INSANI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 24 Agustus 2019



(Dewi Marsilla)
NIM 1502025062

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. WAHANA INSANI**



NAMA : **Dewi Marsilla**

NIM : **1502025062**


PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E.,M.M	
Pembimbing II	Edi Setiawan,S.E.,M.M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany,S.E.,M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul
**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA PT. WAHANA INSANI)**

Yang disusun oleh :
Dewi Marsilla
1502025062

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan stara-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada Tanggal : 28 Agustus 2019

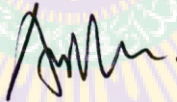
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



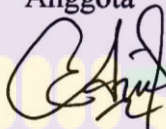
(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

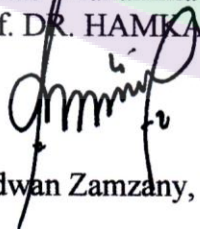
Anggota



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Marsilla
Nim : 1502025062
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. WAHANA INSANI”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekseklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan,mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*),merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal: 24 Agustus 2019
Yang menyatakan:


(Dewi Marsilla)

RINGKASAN

Dewi Marsilla (1502025062)

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. WAHANA INSANI

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.2019. Jakarta

Kata kunci : Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kualitas terbaik Sumber Daya Manusia salah satunya dapat dibuktikan dengan rendahnya tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Namun diketahui terdapat permasalahan yaitu cukup tingginya tingkat *turnover intention* karyawan yang disebabkan oleh rasa tertekan atau desakan masalah waktu, beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan pada posisi kerja. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja sebagai variabel independen dan variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada pegawai PT. Wahana Insani dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang diteliti adalah ketidakamanan kerja, stres kerja sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Sampel yang diambil sebanyak 85 responden dengan teknik pengambilan *non probability sampling*. Teknik pengolahan dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 22.

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu Variabel Ketidakamanan Kerja (X_1) memiliki jawaban responden rata-rata (mean) sebesar 39,32 dengan standard deviasi sebesar 4,462. Variabel Stres Kerja (X_2) memiliki jawaban responden rata-rata (mean) sebesar 39,35 dengan standart deviasi sebesar 5,193. Variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki jawaban responden rata-rata (mean) sebesar 39,02 dengan standart deviasi sebesar 4,763.

Hasil model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0,096 + 0,234 X_1 + 0,733 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokolerasi.

Nilai koefisien korelasi variabel parsial variabel Ketidakamanan Kerja (X_1) Dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,474 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif, sangat kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Stres Kerja (X_2) Dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,891 dengan tingkat signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif, kuat dan signifikan.

Nilai adjusted R^2 pada penelitian memperoleh persentase sebesar 88,9% yang menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja bersama-sama dapat mempengaruhi *turnover intention*. Sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil uji Statistik t variabel Ketidakamanan Kerja (X_1) menunjukkan t_{hitung} (4,878) > nilai t_{tabel} (1,663), dan nilai signifikan (0.000) < nilai α (0.05). Maka Ketidakamanan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Selanjutnya variabel Stres Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} (17,757) > nilai t_{tabel} (1,663), dan nilai signifikan (0.000) < nilai α (0.05). Maka Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 328,169, sedangkan derajat kebebasan (df) pembilang 2 dan penyebut 83 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.11. Hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (328,169 > 3.11), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Ketidakamanan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

ABSTRACT

Dewi Marsilla (1502025062)

THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND JOB STRESS TOWARDS TURNOVER INTENTION IN PT. WAHANA INSANI

The Thesis of bacheloe Degree Program. Management major. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Keywords: job insecurity, job stress, turnover intention

This study aims to determine how the influence between job insecurity and job stress on turnover intention.

The best quality of Human Resources, one of which can be proven by the low level of turnover intention that employees have towards the company. However, there are known problems, namely the high level of turnover intention employee caused by a sense of stress or the insistence of time problems, excessive workloads, unclear job positions. The variables used in this study are Job Insecurity and Job Stress as the independent variable and the turnover intention variable as the dependent variable. This study uses a survey method with data collection techniques in distributing questionnaires to employees of PT. Wahana Insani and measured using a Likert scale. The variables studied were job insecurity, job stress as an independent variable and turnover intention as the dependent variable. Samples taken as many as 85 respondents with non-probability sampling techniques. Processing techniques using software SPSS(Statistical Product and Service Solutions) version 22.

Data analysis and management techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption test, partial correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing.

Descriptive statistics of Job Insecurity Variable (X_1) had an average of respondents (mean) of 39.32 with a standard deviation of 4.462. Job Stress Variable (X_2) has an average respondent's answer (mean) of 39.35 with a standard deviation of 5.193. The Variable Turnover Intention (Y) has an average respondent's answer (mean) of 39.02 with a standard deviation of 4.763.

The results of the multiple linear regression model obtained are $\hat{Y} = 0.096 + 0.234 X_1 + 0.733 X_2$. The results of the classic assumption test show residuals are normally distributed, multicollinearity does not occur, heteroscedasticity does not occur, does not occur auto correlation.

The partial coefficient correlation coefficient of Job Insecurity (X_1) and Turnover Intention (Y) of 0.474 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be interpreted partially there is a positive, strong and significant relationship. The partial correlation coefficient of Job Stress variables (X_2) and Turnover Intention (Y) of 0.891 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be interpreted partially there is a positive, strong and significant relationship.

Adjusted R² in study earn a percentage of 88.9%, which shows the contribution of the effect of job insecurity and stress of working together can affect turnover intention. The remaining 11.1% is influenced by other factors not included in the study.

Statistical t test results of Job Insecurity variable (X₁) shows t_{calc} (4.878) > t_{table} (1.663), and significant value (0.000) < value α (0.05). So Job Insecurity partially has a positive and significant effect on the variable Turnover Intention. Furthermore, the Job Stress variable (X₂) shows t_{calc} (17.757) > $t_{value_{table}}$ (1.663), and significant value (0.000) < value α (0.05). So job stress partially has a positive and significant effect on the variable Turnover Intention. The results of the F test showed an F_{count} of 328,169, while degree of freedom (df) of the numerator 2 and the denominator of 83 obtained an F_{table} of 3.11. The results of the $F_{calculated}$ > F_{table} (328,169 > 3.11), so it can be interpreted Job Insecurity (X₁) and Job Stress (X₂) simultaneously there is a significant influence on Turnover Intention (Y).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua Orang tua saya yang selalu memberikan waktu, doa, nasihat, semangat dan dukungan setiap harinya yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Wahana Insani”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajaranya.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing I.

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini .

4. Bapak Edi Setiawan SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, memberikan arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang sungguh luar biasa untuk putrimu ini, kesabaran yang tiada batasnya untuk selalu membimbing, memberikan arahan, memotivasi dan mencukupi segala kebutuhan penulis.
6. Kakak saya, Yuni Devita Sari yang senantiasa selalu membantu dan menyemangati penulis.
7. Bapak Sudardjis, Bapak Muhamad Johari serta bapak-bapak, ibu-bu dan team PT. Wahana Insani yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
8. Muhamad Wildan yang selalu membantu, mengingatkan dengan sabar, dan memberikan semangat kepada penulis.
9. Alres Ramanda yang selalu membantu, memberi arahan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi.
10. Anggie Novianti yang selalu membantu dalam mengerjakan dan memberikan semangat kepada penulis.
11. Sahabat yang senantiasa memberikan semangat serta mendoakan dan memberikan bantuan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi.
12. Om Juara selaku pemilik fotokopi yang selalu memberikan saran serta membantu pengeditan hingga penyusunan skripsi ini selesai.

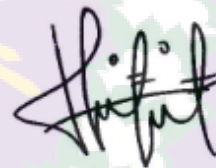
13. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terimakasih telah memotivasi penulis untuk mengerjakan skripsi.

14. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu, memotivasi dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT , memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak di sadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 24 Agustus 2019



Dewi Marsilla

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
RINGKASAN	vi
ABSTRACK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II Tinjauan Pustaka	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	20
2.2.1 <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.1.1 <i>Pengertian Turnover Intention</i>	20
2.2.1.2 <i>Dimensi Turnover Intention</i>	21
2.2.1.3 <i>Indikator Turnover Intention</i>	23
2.2.1.4 <i>Faktor-Faktor Turnover Intention</i>	27
2.2.1.5 <i>Dampak Trunover Intention</i>	29

2.2.2	<i>Ketidakamanan Kerja</i>	29
2.2.2.1	<i>Pengertian Ketidakamanan Kerja</i>	29
2.2.2.2	<i>Dimensi Ketidakamanan Kerja</i>	30
2.2.2.3	<i>Indikator Ketidakamanan Kerja</i>	33
2.2.2.4	<i>Faktor-Faktor Ketidakamanan Kerja</i>	36
2.2.2.5	<i>Dampak Ketidakamanan Kerja</i>	36
2.2.3	<i>Stres Kerja</i>	38
2.2.3.1	<i>Pengertian Stres Kerja</i>	38
2.2.3.2	<i>Dimensi Stres Kerja</i>	39
2.2.3.3	<i>Indikator Stres Kerja</i>	40
2.2.3.4	<i>Faktor-faktor Stres Kerja</i>	42
2.2.3.5	<i>Dampak Stres Kerja</i>	42
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	43
2.3.1	<i>Hubungan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention</i>	44
2.3.2	<i>Hubungan Stres Kerja terhadap Turnover Intention</i>	45
2.3.3	<i>Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention</i>	46
2.4	<i>Rumus Hipotesis</i>	47
BAB III Metodologi Penelitian		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	48
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel Penelitian</i>	48
3.3	<i>Populasi dan Sampel Penelitian</i>	51
3.3.1	<i>Populasi</i>	51
3.3.2	<i>Sampel</i>	52
3.4	<i>Metode Pengumpulan Data</i>	52
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	52
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	52
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	53
3.5.1	<i>Hasil pengukuran</i>	53
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	54
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i>	54

3.5.2.2 Uji Reabilitas.....	55
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.5.4 Teknik Analisis Data.....	56
3.5.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.5.5 Analisis Linear Berganda.....	59
3.5.5.1 Model Regresi Linear Berganda.....	59
3.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
3.5.5.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	60
3.5.6 Uji Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
4.1.1 Sejarah PT. Wahana Insani.....	63
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Wahana Insani.....	64
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Wahana Insani.....	66
4.1.4 Bisnis Utama PT. Wahana Insani.....	67
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	68
4.2.1 Karakteristik Responden.....	68
4.2.2 Analisis per Variabel.....	70
4.2.3 Uji Kualitas Data.....	91
4.2.3.1 Uji Validitas.....	91
4.2.3.2 Uji Reabilitas.....	93
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	94
4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	95
4.2.5.1 Uji Normalitas.....	96
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas.....	97
4.2.5.3 Uji Autokorelasi.....	98
4.2.5.4 Uji Heteroskedastisitas.....	99
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
4.2.6.1 Model Regresi Linear Berganda.....	100
4.2.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	102
4.2.6.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	103

4.2.6.4. Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	104
4.2.7 Uji Hipotesis	105
4.2.7.1 Uji Statistik T.....	105
4.2.7.2 Uji Statistik F.....	107
4.3 Pembahasan Umum.....	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

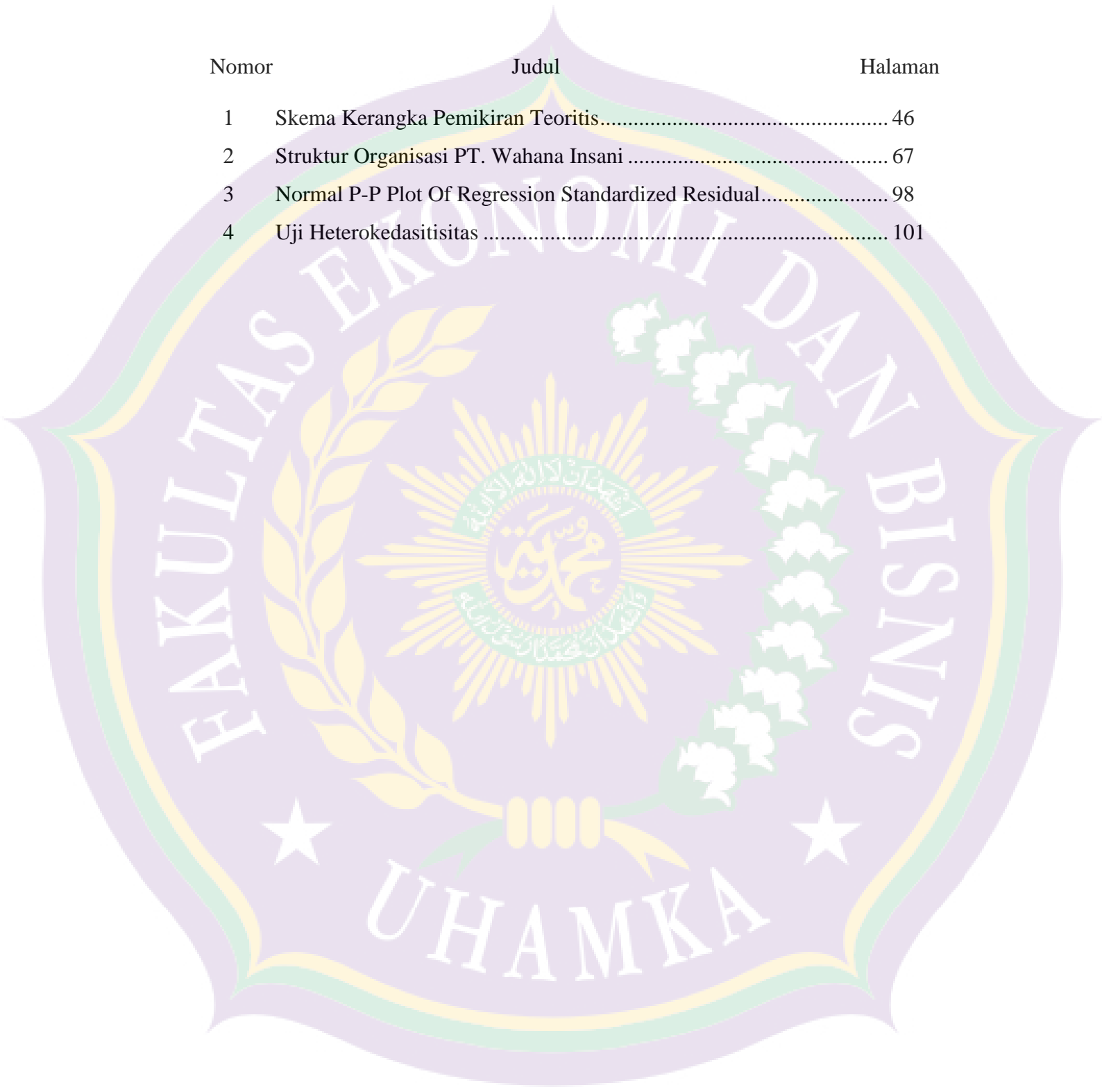
Nomor	Judul	Halaman
1.	<i>Turnover Intention</i> di PT. Wahana Insani	3
2.	Gambaran Penelitian Terdahulu	12
3.	Operasionalisasi Variabel.....	50
4.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	53
5.	Kriteria <i>Persentase</i> Tanggapan Responden	56
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	59
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	62
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	70
12.	Saya merasa saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab sudah baik dan tidak terdapat pertentangan dalam pekerjaan	71
13.	Saya merasa tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan	72
14.	Saya merasa ketidakjelasan dalam prosedur kerja bisa diubah agar dapat meningkatkan kinerja	72
15.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena memberikan manfaat bagi perusahaan	73
16.	Saya merasa tugas yang diberikan oleh atasan sudah adil	73
17.	Saya merasa dengan adanya teknologi baru, menjadi lebih bersemangat dalam bekerja	74
18.	Saya merasa dengan adanya pergantian manajemen mengakibatkan banyaknya kebijakan	75
19.	Saya merasa lebih giat bekerja karna adanya semangat dari dalam diri	75
20.	Saya merasa senang mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim	76
21.	Saya merasa lebih giat bekerja karna adanya semangat dari teman sejawat	76
22.	Indikator Ketidakamann kerja	77

23.	Saya sudah diberi wewenang yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.....	78
24.	Saya merasa tidak banyaknya peraturan dan tekanan dalam menjalankan tugas	79
25.	Saya menerima penugasaan dari dua atasan / lebih tidak ada yang dibeda-bedakan	79
26.	Saya merasa penilaian yang berbeda dari atasan tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik	80
27.	Saya merasa tidak adanya kesulitan berkomunikasi dengan atasan...	81
28.	Saya merasa komunikasi antar pegawai sudah terjalin dengan baik	81
29.	Saya merasa prosedur / instruksi kerja yang jelas	82
30.	Saya merasa sudah jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai pekerjaan.....	82
31.	Saya merasa mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam bekerja	83
32.	Saya merasa atasan sudah tegas dalam mendisiplinkan karyawan ...	83
33.	Indikator stres kerja	84
34.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	85
35.	Saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	86
36.	Latar belakang pendidikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan ..	86
37.	Saya merasa kebijakan perusahaan sudah adil kepada setiap karyawan	87
38.	Saya merasa mempunyai peranan dalam pengambilan keputusan.....	87
39.	Adanya jadwal supervisi menggambarkan kegiatan supervisi yang baik	88
40.	Saya merasa desain pekerjaan yang selama ini dibuat dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan	89
41.	Saya merasa adanya pesaing membuat saya lebih giat dalam bekerja	89
42.	Saya merasa jarak dari rumah ke kantor tidak terlalu jauh dan transportasi pun sangat mudah	90
43.	Saya merasa tidak adanya kendala dalam jarak dan transportasi dalam menuju tempat kerja	90

44.	Indikator <i>turnover intention</i>	91
45.	Uji Validitas Ketidakamanan Kerja	93
46.	Uji Validitas Stres Kerja	93
47.	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	94
48.	Hasil Uji Reabilitas	95
49.	Hasil Statistik Deskriptif	96
50.	Hasil Uji Normalitas.....	97
51.	Hasil Uji Multikolonieritas.....	99
52.	Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	100
53.	Hasil Regresi Linear Berganda	102
54.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	103
55.	Hasil Uji Koefisien Korelasi	104
56.	Koefisien Korelasi Parsial Ketidakamanan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	105
57.	Koefisien Korelasi Parsial Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	106
58.	Hasil Uji Statistik T.....	107
59.	Hasil Uji Statistik F.....	108

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	46
2	Struktur Organisasi PT. Wahana Insani	67
3	Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual.....	98
4	Uji Heterokedasititas	101



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuisisioner	1/29
2	Data Kuisisioner.....	5/29
3	Uji Validitas (X_1)	11/29
4	Uji Validitas (X_2)	12/29
5	Uji Validitas (Y).....	13/29
6	Hasil <i>Output</i> SPSS	14/29
7.	Tabel r (df=1-90)	20/29
8.	Tabel t (df=70-100).....	23/29
9.	Tabel F (df=70-100)	24/29
10.	Tabel dw (df=71-90).....	25/29
11.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	26/29
12.	Surat Tugas.....	27/29
13.	Catatan Konsultasi Pembimbing 1	28/29
14.	Catatan Konsultasi Pembimbing 2	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan sebagai pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya - sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Fenomena yang sering terjadi terdapat kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah (Hidayati dan Trisnawati, 2016).

Permasalahan yang ada dalam perusahaan terdapat pada tingginya tingkat *turnover intention*. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan suatu wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan (Irvianti & Verina, 2015). Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Apalagi jika tingginya tingkat *turnover intention*,

pasti akan berdampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan maupun karyawan, akibatnya berdampak pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa ini adalah PT. Wahana Insani. PT. Wahana Insani ini memiliki pencapaian kinerja yang sudah cukup baik pada setiap tahunnya, karena PT. Wahana Insani memiliki kelengkapan perusahaan seperti Izin penyedia jasa pekerja, Bank, dan banyaknya Sertifikat-sertifikat yang sudah PT. Wahana Insani dapatkan dan PT. Wahana Insani didirikan dengan tujuan usaha yang sudah bergerak dibidang penyedia Jasa inspektor seperti Jasa Inspektor untuk Supervisi Komisioning Pembangkit Tenaga Listrik, Gardu Induk, Transmisi, Distribusi, Perdagangan Umum, Import dan Eksport alat teknik dll. Namun dibalik kesuksesan dan kejayaan yang telah diraih oleh PT. Wahana Insani, terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Diantara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini terletak pada sektor sumber daya manusia dimana adanya intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi (*turnover intention*) dan ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh beberapa karyawan di PT. Wahana Insani.

Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT. Wahana Insani terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapinya. Diantara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini terletak pada sektor sumber daya manusia dimana adanya intensitas perputaran karyawan yang cukup tinggi. *Turnover* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan

yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan PT. Wahana Insani Tahun 2019

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar (<i>Out On Comment</i>) keluar tanpa konfirmasi	Total Karyawan Akhir
Januari	88	3	4	87
Februari	87	4	3	88
Maret	88	2	5	87
April	87	4	2	89
Mei	89	2	2	89
Juni	89	2	6	85

Sumber : PT. Wahana Insani

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat tingkat *Turnover* yang terjadi pada PT. Wahana Insani dari bulan Januari sampai bulan Juni 2019 Fluktuatif. Bahkan, pada bulan Juni 2019 menunjukkan *Turnover* yang cukup tinggi sebanyak 6 karyawan. Walaupun besarnya *Turnover* perbulan belum mencapai setengah atau 50%, namun cukup menarik perhatian pada PT. Wahana Insani.

Kesuksesan dan Kejayaan dalam sebuah perusahaan pasti terdapat masalah, salah satunya pada PT. Wahana Insani yang masih belum mementingkan pentingnya mengurangi tingkat ketidakmanan kerja dan stres kerja dalam perusahaan. Salah satu masalah dalam ketidakamanan kerja yang ada di PT. Wahana Insani terdapat pada posisi dalam bekerja seperti status pekerjaan yang belum jelas, yang membuat karyawan lebih memilih perusahaan yang lebih memberi kepastian dalam pekerjaan, dan lingkungan perusahaan juga menjadi salah satu faktor penyebab ketidakamanan kerja yang membuat karyawan lebih

memilih keluar atau pindah dari perusahaan. Dan masalah stres kerja pada PT. Wahana Insani terdapat beban kerja yang berlebihan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pada hari itu juga yang membuat karyawan merasa jenuh, resah mengharuskan karyawan untuk lembur, sehingga banyaknya karyawan yang ingin berpindah tempat kerja. Dan membuat para pekerja terlalu memforsir dan terlalu fokus bekerja. Misalnya pada umumnya, jam kerja adalah 8 jam dalam sehari. Namun ketika perusahaan meminta harus hari ini selesai dan menjadi deadline. maka menyebabkan karyawan harus bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari. Seperti misalnya penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (*overtime*), penambahan tugas secara tiba-tiba, rapat kerja hingga larut malam, ada tugas diluar kota bahkan bekerja di hari sabtu, tetap membuat laporan ketika sedang melaksanakan tugas diluar yang menjadikan kurangnya waktu untuk keluarga dikarenakan terlalu banyak tuntutan dari perusahaan.

Ketidakamanan kerja muncul dari karyawan yang mengalami rasa tidak aman karena ketidakjelasan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan (Hanafiah, 2014). Status pekerjaan karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan ketidakamanan kerja. Karyawan kontrak akan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap (Miana et al., 2011). Stres kerja tinggi pun akan sangat berdampak bagi perusahaan dan telah menjadi hambatan dan masalah serius bagi banyak perusahaan. Selain faktor ketidakamanan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja seperti yang dinyatakan Siddiqui dan Raja

(2015). Dan semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, dan persaingan kerja yang semakin ketat dapat menimbulkan stres kerja yang akhirnya memicu *turnover intention* karyawan Syahronica dkk. (2015). Yang dimana masalah ini terjadi pada PT. Wahana Insani. Jadi, ketidakamanan kerja, stres kerja dan *turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan tersebut mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2018) memberikan hasil bahwa bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian juga dilakukan oleh Aziz (2017) menunjukkan pengujian hipotesis dari penelitian tersebut adalah *Job Insecurity* dan *Job Stress* kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sehingga variabel *Job Insecurity* dan *Job Stress* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan Penelitian yang dilakukan oleh Gumus (2016) terdapat hubungan positif signifikan secara statistik antara *job insecurity* dan intense untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Dan Audina dan Kusmayadi (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Halimah (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dan

Wisantyo dan Madiistriyanto (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja yang dilakukan di PT. Wahana Insani terhadap *Turnover intention* karyawan, maka penulis membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Wahana Insani”**. dengan objek penelitian PT. Wahana Insani di Jakarta, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, khususnya bagi pimpinan dan manajemen PT. Wahana Insani agar dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi diantaranya ketidakamanan kerja, dan dengan memahami bagaimana mengatasi stres kerja dengan meminimalisir dan memperbaiki tingkat *turnover intention* karyawan.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wahana Insani.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wahana Insani.
3. Ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wahana Insani.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat maka penelitian ini memiliki batasan masalah yaitu hanya membahas 2 variabel bebas diantaranya Ketidakamanan Kerja (X_1) Stres kerja (X_2) Serta 1 variabel terikat yaitu *Turnover intention* karyawan (Y). Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan di PT. Wahana Insani.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimanakah pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT. Wahana Insani?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan dan mengetahui mengenai:

1. Untuk mengetahui tingkat Ketidakamanan kerja pada PT. Wahana Insani.
2. Untuk mengetahui tingkat Stres kerja pada PT. Wahana Insani.
3. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Wahana Insani.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial ketidakamanan kerja pada PT. Wahana Insani.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stres kerja pada PT. Wahana Insani.

6. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *turnover intention* karyawan pada PT. Wahana Insani.

1.4 Manfaat Penelitian

Semua kegiatan yang dilakukan pada dasarnya selalu diharapkan dapat membawa manfaat, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi dunia akademik:

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran suatu teori atau menciptakan teori baru.

2. Manfaat bagi mahasiswa:

- 1) Dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan dari pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu Ketidakamanan kerja dan Stres kerja terhadap *Turnover intention*.

- 2) Untuk pengembangan profesi dan karirnya di masa yang akan datang.

3. Manfaat bagi praktisi :

- 1) Menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Wahana Insani dalam melakukan fungsi-fungsi manajemen terkait *Turnover intention* karyawan pada PT. Wahana Insani.

- 2) Sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan

- 3) Masalah suatu perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, V., Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, 10 (1), 85-101.
- Angga agustian, (2016) Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Minat Pindah Di Gino Feruct Hotel Bandung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer.
- Astri mustika purba, (2015) Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Daihatsu, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Azis, H. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Mandala Multifinance Cabang Gowa. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Dewi, I. G. A. M. (2017) Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak Kadek Adi Surya Negara. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 7, 2017.
- Donaldi, D. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Capella Medan Cabang Padang. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Padang.
- Etnaningtyas, Aningeti Prihandini. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *Skripsi*. Jakarta. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program Ibm Spss 19. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali,. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate program IBMSPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gok, O. A., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). *The Effect of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intention of Hotel Employees*. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23-32.

- Gumus, H. (2016). *The Relationship of Job Insecurity with Job Related Outcomes: Job Engagemet, Organizational Commitment & Intention to Resign. Tesis. School of Sosial Sciences, Bilgi University Istanbul.*
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2015). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Deepublish.
- Hanafiah, M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1(3): 303-312.
- Hasanah, U.A Dan Suharnomo. 2016. Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi). *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 110-120
- Hidayati, N Dan Trisnawati, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. Vol 11 No 1 Issn 1907-7513
- Irvianti, L.S.D., dan Renno, E.V. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1): 117-126.
- Miana, B.S., M. Gloria, G.M., Aparo, C., and Jose, M.P. 2011. Consequences of Job Insecurity and The Moderator Role of Occupation Group. *The Spanish Journal Of Psychology*, 14(2): 820-831.
- Negara, S., Adi, K., & Dewi, I. G. A. M. Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7).
- Pahi, M. H., Hamid, K. A., & Khalid, N. (2016). Save talent of banking sector of Pakistan: *Mediating job satisfaction between job stress and employee turnover intention. International Review of Management and Marketing*, 6(3), 617-624.

- Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, 2014.
- Purba, Mustika Astri, (2015) Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Daihatsu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Ramadhani, I. P., & Sunaryo, H. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(12).
- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
- Saputro, H., Azis, F., dan Maria, M.M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Studi Kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(2): 1-14.
- Septiari, N. K., Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 6429-6456. ISSN 2302-8912.
- Setiawan, I.N.A., dan Made, S.P. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8): 4983-5012.
- Sewandi, D. V. S., Perera, G. D. N. (2016). *The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka*. 3rd International HRM Conference.
- Siddiqui, A.A., and Raja, A.J. 2015. *Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions*. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4): 160-165.
- Siregar, Syofian (2015). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Suciati., Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management*, 1(1).
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sugiyono. (2016). *Knowledge Management*. Kuningan : Panji Gemilang Press.
- Sunandar. (2018). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Ukhuwah Itu Indah (Baklave) Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Syahronica, G., Moehammad, S.H., dan Ika, R. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, tbk). *Jurnal administrasi bisnis*, 20(1): 1-6.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui *Stres Kerja* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *UNEJ e-Proceeding*, 312-325.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* CV Batik Indah Rara Djonggrang. Diunduh pada tanggal 3 Febuari 2019. <https://repository.umy.ac.id>.
- Wisantyo, N.I Dan Herries. M.2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* (Studi Padalembagapengelola Dana Bergulir Koperasi Danusaha Mikro, Kecil Dan Menengah). *Jurnal Mix* 5:1